

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA PILAR ENGINEERING JAKARTA SELATAN

Muhammad Alfian¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: muhammadalfian1046@gmail.com¹, dosen02465@unpam.ac.id²

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline and motivation on employee performance partially and simultaneously at PT Panca Pilar Engineering, South Jakarta. This research method uses quantitative analysis methods associative method through quantitative approach, using 109 respondents. The sampling method used in this study was the slovin sampling technique. Data analysis processing techniques used descriptive analysis, classical assumption test, regression test, correlation test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. Work discipline and motivation have a simultaneous effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.214 + 0.635X_1 + 0.095X_2$. The correlation coefficient value is 0.725, meaning that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship with a simultaneous determination or influence coefficient of 52,5% while the remaining 47,5% is influenced by other factors. The results of the partial test of Work Discipline on employee performance show a t value of 6.304 > t table 1.65936 with a significant level of 0.000 < 0.05. Thus, it can be concluded that partially work discipline has a significant effect on employee performance. The results of the partial test of motivation on employee performance show the t value of 1.093 < ttable 1.65936 with a significant level of 0.277 > 0.05. Thus, it can be concluded that partially motivation has no significant effect on employee performance. The results of the F test have a probability of 0.000 < 0.05 or the value of Fcount 58.660 > Ftable 2.69. Thus it can be concluded that simultaneously work discipline and motivation have a significant effect on employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif pendekatan asosiatif, yaitu menggunakan 109 Responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel slovin Teknik pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.214 + 0.635X_1 + 0.095X_2$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,725 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 6.304 > ttabel 1.65936 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial Motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 1.093 < ttabel 1.65936 dengan tingkat signifikan 0.277 > 0.05 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memiliki probabilitas sebesar 0.000 < 0.05 atau nilai Fhitung 58.660 > Ftabel

2.69 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan observasi awal pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Dalam hal penegakan disiplin juga harus diiringi penelitian bagaimana karyawan dapat termotivasi dalam hal bekerja yang diantaranya selain mendapatkan upah yang layak juga ada nya tunjangan dan bonus atau hadiah yang dapat

memberikan peningkatan dalam bekerja karyawan dan harus adanya budaya kerja yang akan meningkatkan disiplin bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Tabel I. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan Tahun 2020-2022

TAHUN	TARGET	HASIL	KETERANGAN
2020	900 box	958 box	TERCAPAI
2021	950 box	673 box	TIDAK TERCAPAI
2022	900 box	875 box	TIDAK TERCAPAI

Sumber: data kinerja PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan

Berdasarkan table di atas dimana dapat dilihat Kualitas kerja yang kurang baik di sebabkan kurangnya keteladanan pemimpin terhadap karyawan sehingga pemimpin tidak mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, karyawan lain untuk mencapai tujuan.

Tabel II. Data Disiplin Kerja Absensi Karyawan Tahun 2020-2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Izin	Datang Terlambat
Tahun 2020	149	75	68	80
Tahun 2021	149	67	76	89
Tahun 2022	149	72	80	83
Rata-rata		71	75	84

Sumber : data Perusahaan 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa dari absensi karyawan tersebut jika tidak di lakukan evaluasi maka akan berakibat tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dalam kurangnya tingkat kehadiran ini seharusnya sesuai dengan keteladanan kepemimpinan yang baik contoh yang sesuai dengan kemampuan memenuhi harapan terutama dalam memberikan contoh kehadiran tepat waktu pekerjaan yang baik dan sikap pemimpin dalam memimpin bawahannya akan mempengaruhi karyawannya, karena tujuan dan kemampuan yang kurang berkembang sehingga karyawan tidak dapat menjadi lebih menguasai pekerjaan yang lain, karyawan yang kurang berkembang di karena kan tidak berani berpindah posisi dalam pekerjaan meskipun ada posisi yang belum pernah mereka coba sehingga menghambat tujuan dan kemampuan karyawan itu sendiri. untuk teladan pemimpin masih di katakan

kurang baik karena pemimpin memiliki power yang kurang, karena karyawan membutuhkan contoh yang baik dari pemimpin seperti tepat dalam menjalankan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang baik sehingga karyawan dapat terarakan lalu termotivasi untuk mencapai tujuan yang baik. Balas jasa yang di berikan perusahaan terhadap karyawan baik karena perusahaan memberikan tunjangan atau bonus seperti insentif kepada karyawan yang telah mencapai target hal ini di berikan perusahaan untuk mengapresiasi karyawan yang telah berusaha penuh dalam menjalankan tugasnya, hal ini di berikan perusahaan agar karyawan selalu meningkatkan kinerjanya agar mencapai hasil yang maksimal. Sanksi hukuman yang di berlakukan di perusahaan masih berubah-ubah menyebabkan karyawan membuat kesalahan yang sama hal ini tidak dapat di biarkan terus menerus karena selain dapat merugikan perusahaan juga karyawan.

Tabel III. Data Pra Survey PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan

No.	Indikator	Pernyataan	Total Karyawan	Puas	Tidak Puas
1	Kebutuhan fisiologis	Karyawan mendapatkan kebutuhan primer seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dll.	30	14%	16%
2	Kebutuhan rasa aman	Karyawan memiliki jaminan Kesehatan dan ketenagakerjaan	30	30%	0%
3	Kebutuhan social	Sesama rekan kerja saling memberi dukungan	30	17%	13%
4	Kebutuhan penghargaan	Karyawan mendapatkan bonus apabila mencapai target.	30	19%	11%
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan berkreatifitas sendiri dalam pekerjaan	30	13%	17%

Sumber : data Perusahaan 2023

Dari penjabaran di atas dapat di simpulkan bahwa hasil pra survey penilaian motivasi pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan masih rendah. Oleh karena itu, perlu adanya optimalisasi kembali.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy, 2019 Vol 2 No 1 E-ISSN: 2614-1469, P-ISSN: 2598-3083. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377. Dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Willy Yusnanda, Roydi Nefri, Safi'i Siregar, 2020, , ISSN 2548-9585, Vol. 4, No. 1. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X3) memoderasi disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar $0.009 < t_{tabel} 1,994$ dan mempunyai angka Berdasarkan hasil temuan penelitian ini pengaruh budaya organisasi (X3) memoderasi disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar $0.009 < t_{tabel} 1,994$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,993 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X1 dengan Y) pada Rumah Sakit Milik

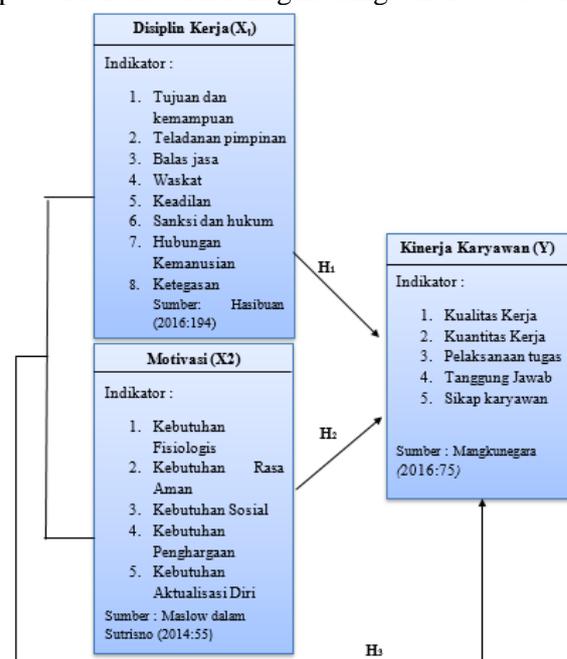
Pemerintah di kota Medan Medan. Berdasarkan hasil penemuan penelitian ini pengaruh budaya organisasi (X3) memoderasi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh thitung sebesar $1.469 < t_{tabel} 1,994$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,146 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 Diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh budaya organisasi atau dengan kata lain, variabel budaya organisasi adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan X2 dengan Y) pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan Medan. S

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia dan Sri Wulandari, JORAPI, Volume 1, No.4 October 2023. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT.Kehatilab Indonesia Tangsel. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,686 (XI). (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,702 (X2) (3) Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai 0,793 (Y). Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,375 + 0,667 X1 + 0,597 X2$ dengan nilai koefisien determinasi adjusted r square adalah 0,495 atau 49.5 %, Sedangkan sisanya ($100\% - 49.5\% = 50.5\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan Hasil Uji F hipotesis diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel}$ atau ($36,345 > 3,13$). Selain itu, diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan Administrasi pada PT. Kehatilab Indonesia Tangerang Selatan (Y).

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara

variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai fakta yang telah didefinisikan sebagai hal penting”. Kerangka pemikiran teoritis yang disajikan menjelaskan bahwa ada variabel yang akan dianalisis pengaruhnya terhadap karyawan atau karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan, yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) yang disebut sebagai variabel independen, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang disebut sebagai variabel dependent. Dari ketiga variabel tersebut akan diteliti untuk mengetahui apakah selama ini disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.



Gbr 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2016:64) adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian. Berikut adalah hipotesis penelitian ini :

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a.H01: $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

b. Ha1: $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

2. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a.H02 : $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

b. Ha2 : $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial dan kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

3. Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a.H03: $\beta_1 \neq 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan

b. Ha3: $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:91) “Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”. Metode penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu

variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan beralamatkan di Jl. Lebak Bulus Raya I No. 1B, Cilandak Barat, Cilandak, Kota Jakarta Selatan 12430. Penelitian dilakukan pada bulan maret 2023 sampai dengan januari 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek tersebut bisa orang, dokumen, atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:215) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2016:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Jumlah populasi yang terdapat pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan yang berjumlah 149 karyawan. Menurut Sugiyono (2011:37) “Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dan rumus slovin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 5%. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, rumus yang digunakan adalah menurut pendapat Slovin (2017:199) :

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

$$n = \text{Sampel}$$

$$N = \text{Populasi}$$

$$1 = \text{Konstanta}$$

$$e = \text{Error yang ditolerir } 5\%$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung besar sampel sebagai berikut:

$$N = 149$$

$$n = N / (1 + (N e^2))$$

$$n = 149 / (1 + 149 ([0.05]^2))$$

$$n = 149 / (1 + 149 (0.0025))$$

$$n = 149 / (1 + 0,3725)$$

n = 108,56 atau 109

Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 109.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2018:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini: Responden dalam penelitian ini adalah di Industri PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan, Hasil dari penyebaran kuesioner 109 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa bekerja, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Responden laki-laki sebanyak 79 orang responden atau sekitar 72%, sedangkan responden perempuan sebanyak 30 orang responden atau sekitar 28%. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan responden di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki.
- Responden total 109, yang berusia 18 -25 tahun sebesar 77%, berusia 26-30 tahun sebesar 12%, berusia 30- 35 tahun sebesar 6%. Dan berusia 36 – 40 tahun sebesar 5% , Berdasarkan usia responden didominasi usia 18- 25 tahun.
- Responden total 109, dengan tingkat pendidikan SLTP 6% dan SLTA/SMK pada penelitian ini sebanyak 55% . dan D3

sebanyak 5%, dan S1 ada penelitian ini sebanyak 34%,. Berdasarkan tingkat pendidikan responden diatas memberikan gambaran bahwa penelitian ini hanya pada karyawan PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan, didominasi pendidikan SLTA/SMK.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel IV. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja X1	X1	0,8133	0,1882	VALID
	X2	0,6577	0,1882	VALID
	X3	0,5882	0,1882	VALID
	X4	0,6615	0,1882	VALID
	X5	0,7358	0,1882	VALID
	X6	0,7086	0,1882	VALID
	X7	0,5803	0,1882	VALID
	X8	0,6806	0,1882	VALID
	X9	0,6946	0,1882	VALID
	X10	0,7088	0,1882	VALID
Motivasi X2	X.2.1	0,7937	0,1882	VALID
	X.2.2	0,8271	0,1882	VALID
	X.2.3	0,8127	0,1882	VALID
	X.2.4	0,7474	0,1882	VALID
	X.2.5	0,8095	0,1882	VALID
	X.2.6	0,8367	0,1882	VALID
	X.2.7	0,8125	0,1882	VALID
	X.2.8	0,7361	0,1882	VALID
	X.2.9	0,7785	0,1882	VALID
	X.2.10	0,4208	0,1882	VALID
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0,7367	0,1882	VALID
	Y.2	0,7643	0,1882	VALID
	Y.3	0,7474	0,1882	VALID
	Y.4	0,6455	0,1882	VALID
	Y.5	0,7794	0,1882	VALID
	Y.6	0,7744	0,1882	VALID
	Y.7	0,6880	0,1882	VALID
	Y.8	0,6041	0,1882	VALID
	Y.9	0,3882	0,1882	VALID
	Y.10	0,4337	0,1882	VALID

Sumber: Data olah excel

Uji Reliabilitas

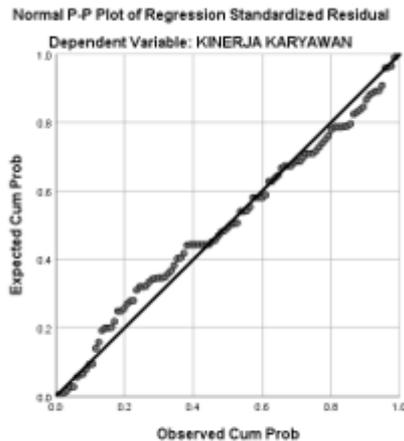
Tabel V. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,794411	0,060	Reliable
2	Motivasi	0,828289	0,060	Reliable
3	Kinerja Karyawan	0,700474	0,060	Reliable

Sumber: Data olah excel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0,600 yaitu masing-masing 0,794411; 0,828289; 0,700474 > 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, spss v.26

Gbr.2. Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.214	2.909		3.855	.000		
	Disiplin Kerja	.635	.101	.638	6.304	.000	.437	2.288
	Motivasi	.095	.087	.111	1.093	.277	.437	2.288

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen dan 1 variabel dependen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukkan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan yaitu nilai tolerance sebesar $0,437 > 0,10$ dengan nilai VIF untuk variabel kinerja karyawan sebesar $2,288 > 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VII. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.214	2.909		3.855	.000
	Disiplin Kerja	.635	.101	.638	6.304	.000
	Motivasi	.095	.087	.111	1.093	.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X1) yaitu $0,000 < 0,5$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel motivasi (X2) yaitu $0,277 > 0,5$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi (X2).

Uji Autokorelasi

Tabel VIII. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.516	2.87748	1.811

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin watson (DW) sebesar $1.811 > 0,05$ dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 11.808 + 0.718 X1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11.808 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja sebesar 11.808. Nilai koefisien regresi sebesar 0.718, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya kompensasi sebesar 11.808

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 20.496 + 0.505 X2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20.496 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dianggap tetap, maka perubahan

kinerja karyawan sebesar 20.496 . Nilai koefisien regresi sebesar 0.505, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya kompensasi sebesar 20.496.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut : $Y = 11.214 + 0.635X1 + 0.095X2$ Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta Sebesar 11.214

Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

b. Variabel Disiplin kerja (X1) Sebesar 0.635

Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

c. Variabel Motivasi (X2) Sebesar 0.095

Variabel disiplin bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel IX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.214	2.909		3.855	.000		
Disiplin Kerja	.635	.101	.638	6.304	.000	.437	2.288
Motivasi	.095	.087	.111	1.095	.277	.437	2.288

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan tabel diatas, maka dijelaskan hasil sebagai berikut :

a. Hasil uji parsial Variabel X1 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung $6.304 > t_{tabel} 1.65936$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

b. Hasil uji parsial variabel X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung $1.093 < t_{tabel} 1.65936$ dengan tingkat signifikan $0.277 > 0,05$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA*					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	971.396	2	485.698	58.660	.000 ^a
Residual	877.668	106	8.280		
Total	1849.064	108			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 B. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan table diatas, dari uji simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai Fhitung $58.660 > F_{tabel} 2.69$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dan disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan, berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan Hasil uji parsial Variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai nilai t hitung $6.304 > t_{tabel} 1.65936$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan Hasil uji parsial variabel X2

(motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai nilai t hitung $1.093 < t_{tabel} 1.65936$ dengan tingkat signifikan $0.277 > 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Dari uji simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 58.660 > F_{tabel} 2.69$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab Disiplin kerja dan Motivasi sebagai indikator X1 dan X2 yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan yang telah dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan model regresi berganda maka dapat disimpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.808 + 0.718 X_1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t_{tabel}$ atau $(6.304 > 1.65936)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.
- b. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20.496 + 0.505 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 artinya variabel Motivasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar

36,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t_{tabel}$ atau $(1.093 < 1.65936)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0.277 > 0,05$, dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan.

- c. Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11.214 + 0.635X_1 + 0.095X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,725 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang “kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien determinasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(58.660 > 2.69)$ hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. p-ISSN : 2598-3083. e-ISSN : 2614-1469.
- [2] Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi 2021 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377.
- [3] Rizka Wahyuni Amelia & Firli.F (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta. Jorapi Vol. 1, No. 2, Issn : 2985-4768.
- [4] Rizka Wahyuni Amelia & Sri Wulandari (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi Administrasi PT Kehatilah Indonesia

- Tangsel. Jorapi Vol. 1, No. 4, Issn : 2985-4768.
- [5] Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [6] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- [8] Suharsimi, Arikunto. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi'i Siregar. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. ISSN 2548-9585. , Vol. 4, No. 1.